Numéro de rôle : **21/93/A**
Numéro de répertoire : **22/9499**
Chambre : **5ème**
Parties en cause : **Z** **c/ ONEM-A** **B**
Jugement définitif

Expédition

Délivrée à : Le :	Délivrée à : Le :

Appel

Formé le : Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT

Division de CHARLEROI

JUGEMENT

Audience publique du 16 décembre 2022

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/93/A - Jugement du 16 décembre 2022

La 5ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : **Monsieur M Z**
R.N. :
Domicilié à

PARTIE DEMANDERESSE,
DEFENDERESSE SUR RECONVENTION
Comparaissant par Madame SASSO, déléguée syndicale CSC à CHARLEROI, porteuse d'une procuration écrite.

CONTRE : **L'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI**, établissement public institué par l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, dont le siège est sis à 1000 Bruxelles, boulevard de l'Empereur, 7,

1ère PARTIE DEFENDERESSE
DEMANDERESSE SUR RECONVENTION
Représentée par son conseil, Maître THIBAUT, Avocat loco Maître Vincent GREVY, Avocat à CHARLEROI.

Monsieur Al B
R.N. :
Domicilié à

2ème PARTIE DEFENDERESSE
Représentée par son conseil, Maître RUSSO, Avocat loco Maître Mikael GLORIEUX, Avocat à MONS.

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend ce jour le jugement suivant :

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et ses modifications dont il a été fait application ;

Vu le dossier de la procédure et notamment :

- la décision administrative prise par l'ONEM le 15.10.2020;
- la citation signifiée aux parties défenderesses le 8.01.2021 ;
- la fixation sur pied de l'article 747 du Code Judiciaire à l'audience du 18.11.2022 ;
- les conclusions prises pour l'ONEM reçues au greffe le 17.06.2021 et le 5.07.2022 ;
- les conclusions prises pour M. B reçues au greffe le 15.10.2021 et le 21.04.2022 ;
- les conclusions prises pour M. Z reçues au greffe le 14.12.2021 et le 17.06.2022;

- les dossiers de pièces des parties ;

Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens à l'audience du 18.11.2022 ;

Vu l'avis écrit conforme de Monsieur MICHELET, Substitut de l'Auditeur du travail, déposé au greffe le 3.11.2022 et communiqué aux parties le 8.11.2022 (article 766 du Code Judiciaire), auquel les parties n'ont pas répliqué.

I. OBJET DU RECOURS

La demande de M. Z ., telle que précisée par conclusions, tend à l'annulation des décisions du 15.10.2020 et du 15.01.2021 par lesquelles le Directeur du Bureau régional du Chômage de Charleroi récupère les allocations indument perçues du 16.03.2020 au 30.06.2020, soit 4740,92 € et 1978,50 €, en application des articles 142, 144, 146, 148, 169 et 170 de l'arrêté royal du 25.11.1991 portant réglementation du chômage, 26 de la loi du 3.07.1978 sur les contrats de travail et 10 de l'arrêté de pouvoirs spéciaux du 24.06.2020.

A titre subsidiaire, il demande la condamnation de M. A B à lui payer la rémunération de mars à juin 2020, outre les intérêts à partir du 15.10.2020, à lui délivrer les documents sociaux (fiches de salaire mensuelles et fiche de rémunération rectificative 281.10 pour 2020) sous peine d'astreinte de 5 € par jour et par document manquant à partir du 9ème jour suivant la signification du jugement ;

A titre infiniment subsidiaire, il demande la condamnation de M. B à lui payer des dommages et intérêts équivalents à la rémunération qu'il aurait dû percevoir pendant la période du 16.03.2020 au 30.06.2020, soit 8832 €, outre les intérêts à partir du 15.10.2020 ;

A titre plus qu'infiniment subsidiaire, il demande la condamnation de M. B , à lui payer des dommages et intérêts équivalents à la somme à rembourser à l'ONEM, soit 6449,40 €, outre les intérêts à partir du 15.10.2020.

Par conclusions , l'ONEM forme une demande reconventionnelle tendant à la condamnation de M. Z , à rembourser les allocations indument perçues, soit 6719,42 €.

II. RECEVABILITE

Les demandes sont recevables.

III. LES FAITS

M. Z était ouvrier manœuvre au service de M. A B , entrepreneur sous la dénomination « EUROFAÇADES », depuis le 19.11.2019 .

Lors de la survenance de la pandémie de CORONAVIRUS, l'employeur a notifié à l'ONEM du chômage temporaire CORONA pour 3 de ses 4 travailleurs, dont M. Z. , le 4ème étant en incapacité de travail. M. Z a bénéficié d'allocations de chômage CORONA du 16.03.2020 au 30.06.2020. (pièce 1/11 dossier de l'ONEM)

Les services de l'ONEM ont procédé à une vérification. Ils se sont rendus au siège social de l'employeur afin de l'entendre le 18/08/2020.

L'employeur a déclaré : (pièce 3/1 du dossier de l'ONEM)

«Vous m'entendez au sujet de la légitimité de l'utilisation du chômage temporaire force majeure pour 3 de mes ouvriers mis en force majeure CORONA du 16/03/2020 au 30/06/2020. Vous me demandez des explications, étant leur employeur, à ce sujet. Il faut savoir qu'ils ne souhaitaient plus travailler en période de coronavirus et qu'il m'ont tous demandé de les mettre en forcemajeure, ils avaient peur. J'ai, quant à moi, continué à travailler seul une partie de cette période (une partie, du 16/03/2020 à fin juin, mais seul), car je n'ai pas fermé, mais il y a certains travaux où je ne savais pas travailler seul.
-En ce qui concerne Z. Mostefa, il a demandé d'être en chômage dès le 16/03/2020 parce qu'il avait quelqu'un de sa famille, son enfant, qui n'étais pas en bonne santé.
-En ce qui concerne A Abdelatif, c'est à sa demande que je l'ai mis en force majeure, car sa femme avait peur. Il est à mi-temps et depuis le 01 /07/2020, il est en absence injustifiée. Il était en force majeure du 16/03/2020 au 30/06/2020.
-En ce qui concerne B Djamel, qui était engagé à mi-temps jusqu'au 05/03/2020, et qui est réengagé à temps plein à notre convenance, car j'avais plus de boulot à lui donner, et le CORONA VIRUS est arrivé le 16/03/2020, alors que je l'avait réengagé le 13/03/2020; c'est à sa demande que je l'ai mis en CORONA VIRUS, car il a un enfant en bas-âge et il craignait de ne plus pouvoir le prendre dans ses bras. Z. et B Djamel ont repris le travail avec moi le 01/07/2020. A est en absence injustifiée, car il ne veut pas reprendre le travail, et le quatrième B. M'hammed, est en maladie de longue durée».

Par courrier du 29/09/2020, l'ONEM a invité le requérant à faire valoir ses arguments de défense par écrit quand à l'usage inapproprié par son employeur du chômage temporaire pour force majeure Corona.

En réponse, le requérant a invoqué, par courrier du 07/10/2020 « *je ne peux pas être tenu responsable des agissements de mon employeur.* » (pièce 5/2 dossier de l'ONEM)

La décision dont recours a été prise le 15.10.2020, tendant à la récupération de 4740, 92 € pour la période du 16.03.2020 au 29.05.2020.(pièce 8 dossier de l'ONEM)

Par une seconde décision du 15.01.2021 la récupération d'un montant complémentaire de 1978,50 € pour la période du 16.03.2020 au 30.06.2020 a été notifiée (pièce 3 du dossier de M. Z.

IV. DISCUSSION

Position des parties

M. Z conteste les explications de son employeur selon lesquelles ce serait les travailleurs qui, par crainte du virus, auraient demandé à être placés en chômage temporaire.

L'employeur, M. B maintient sa version et souligne que les ouvriers n'ont jamais contesté leur mise en chômage temporaire.

Il ajoute qu'il faut se replacer dans le contexte du début de la pandémie, contexte d'angoisse et d'incertitude tant sur la plan sanitaire que législatif, et se remémorer les mesures draconiennes imposées par les autorités de manière soudaine.

Il expose qu'il n'était pas en mesure d'assurer des conditions de travail garantissant la santé de ses travailleurs puisque, par exemple, il ne disposait que d'un seul véhicule pour assurer les transports et que la situation était compliquée sur les chantiers.

Il précise qu'il a respecté les instructions en vigueur à l'époque en matière de chômage corona.

En droit

L'Article 26 de la loi du 3.07.1978 sur les contrats de travail dispose que « *Les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat.* »

La force majeure résulte d'un événement indépendant de la volonté humaine que l'homme n'a pu prévoir ou prévenir, elle implique une impossibilité absolue d'exécution et est exempte de toute faute du débiteur[1] .

Selon l'article 10 de l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 37 du 24.06.2020 : « *Lorsque l'employeur, en application de l'article 26, premier alinéa de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, invoque à l'égard de son travailleur la suspension de l'exécution du contrat de travail en raison d'une situation de force majeure temporaire résultant de l'épidémie de COVID-19, il ne peut pas sous-traiter à des tiers ni faire exécuter par des étudiants le travail qui aurait habituellement dû être effectué par le travailleur pendant la suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de force majeure temporaire. Toutefois, l'employeur peut toujours sous-traiter à des tiers le travail habituellement effectué par le travailleur ou le faire effectuer par des étudiants lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en raison du fait que le travailleur est placé en quarantaine.*
En cas de non-respect de l'interdiction prévue au premier alinéa, l'employeur est tenu de payer au travailleur sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels il a sous-traité à des tiers ou a fait exécuter par des étudiants le travail habituellement exécuté par ce travailleur. »

Monsieur l'Auditeur du Travail, en son avis, rappelle le rapport au Roi au sujet de l'article 10 :

---

[1] Cass. 22.11.2004, ONEM/Y.T., n° S040077N, Juridat ; CT Mons, 16.03.2004, RG 18043

« En raison de l'apparition du coronavirus COVID-19, il est actuellement impossible pour de nombreux employeurs et travailleurs de remplir les engagements découlant du contrat de travail. Ainsi, certaines entreprises sont contraintes de cesser leurs activités parce qu'elles ne peuvent pas garantir les règles de la distanciation sociale. En outre, de nombreuses entreprises sont également confrontées à un manque de travail, conséquence directe de la crise sanitaire liée au coronavirus. De leur côté, les travailleurs qui appartiennent à un groupe à haut risque (par exemple, les personnes atteintes de maladies auto-immunes) ou qui ont été en contact avec une personne infectée sont obligés de rester en quarantaine et ne peuvent pas aller travailler, même s'ils sont par ailleurs aptes au travail.
Dans les situations mentionnées ci-dessus l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de force majeure temporaire, telle que visée à l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.
La nature particulière de la situation actuelle et le grand nombre de travailleurs actuellement en chômage temporaire (plus d'un million de personnes) ainsi que le silence de la loi précitée rendent nécessaire l'adoption de règles précises quant à l'application de ce motif général de suspension.
Dans ce cadre, l'accent doit être mis sur la protection des travailleurs et le maintien maximal de l'emploi, afin qu'après la fin de l'épidémie, le plus grand nombre possible de travailleurs puissent retrouver leur emploi normal.
Ces modalités plus précises font l'objet des chapitres 3 et 4.
Article 10
Ce chapitre précise que l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de force majeure temporaire, au sens de l'article 26, premier
alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsqu'il est impossible pour l'une des parties d'exécuter le contrat de travail en raison de l'épidémie de COVID-19.
Il peut y avoir force majeure tant dans le chef de l'employeur que dans celui de l'employé. Par exemple, un employeur peut être contraint de cesser ses activités s'il n'est pas en mesure de garantir les règles de distanciation sociale. Il est également possible que l'employeur soit confronté à un manque de travail comme conséquence directe de la crise sanitaire lié au corona virus (par exemple, en raison de l'absence de clients, de problèmes d'approvisionnement, d'une interdiction gouvernementale d'exercer certaines activités, etc.). Le travailleur, quant à lui, peut être mis en quarantaine s'il a été en contact avec une personne infectée ou si lui-même ou un membre de sa famille vivant à son domicile appartient à un groupe à haut risque (par exemple, les personnes atteintes d'une maladie auto-immune). Il est également possible que l'employé ne puisse pas travailler s'il se trouve dans une situation où il ne peut pas organiser la garde de ses enfants de quelque manière que ce soit.»

<u>En l'espèce</u>

1.
Il convient de rappeler que, à la date où M. B a notifié du chômage temporaire pour M. Z. le 16.03.2020, les autorités belges venaient de décider du confinement généralisé et aucune disposition réglementaire n'avait encore été prise. L'arrêté de pouvoir spéciaux invoqué par l'ONEM n'est arrivé que 3 mois plus tard , le 24.06.2020.

Dans un jugement du 15.10.2021[2], le Tribunal du Travail du Hainaut, division Charleroi, énonçait :

« A l'examen des instructions émises par l'ONEM à l'époque, on peut constater qu'une procédure simplifiée de déclaration du chômage temporaire a été mise en place dès mars 2020, sans que la définition du « chômage temporaire pour force majeure » soit précisée dans le contexte de la crise. On peut lire dans la communication du ***20.03.2020*** *:*

« L'intégralité du chômage temporaire imputable au coronavirus peut être considéré comme du chômage temporaire pour force majeure. »[3]
(...)
La « Feuille info – ***employeurs*** *E1 » ,* ***mise à jour*** *le* ***28.09.2021,*** *donne les indications suivantes :*

« Chômage temporaire – COVID -19 (Coronavirus) du 13.03.2020 au 31.08.2020 inclus, du 01.09.2020 au 30.09.2020 inclus et du 01.10.2020 jusqu'au 31.12.2021 inclus

1. Pourquoi cette feuille info ?
Pour vous informer des conditions à remplir ainsi que des formalités simplifiées à accomplir pour instaurer un régime de chômage temporaire à la suite de la propagation du Covid 19 – Coronavirus.
Si en raison du Coronavirus, vous n'êtes plus en mesure d'occuper votre personnel, vous pouvez le mettre en chômage temporaire, moyennant le respect de certaines formalités. Ces formalités peuvent également être accomplies par votre secrétariat social, en tant que votre mandataire.
Pendant cette période, les travailleurs peuvent en principe bénéficier d'une allocation de l'ONEM.

2. Quel type de chômage temporaire ?
En fonction de la situation dans laquelle se trouve votre entreprise, il existe deux types de chômage temporaire auxquels vous pouvez éventuellement recourir pour vos travailleurs:
- *le chômage temporaire pour force majeure ;*
- *le chômage temporaire pour raisons économiques.*

Les formalités sont différentes selon la forme de chômage temporaire que vous choisissez.

3. Le chômage temporaire pour force majeure
3.1 Qu'entend-on par « force majeure » ?
La force majeure suppose un événement soudain, imprévisible, indépendant de la volonté des parties, qui rend l'exécution du contrat temporairement et totalement impossible.
Durant la période allant du 13.03.2020 au 31.08.2020 inclus, la notion de force majeure a été appliquée avec souplesse et les situations de chômage temporaire dues au coronavirus ont toutes été considérées comme du chômage temporaire pour force majeure même s'il était, par exemple, encore possible de travailler quelques jours.[4]
Cette application souple a pris fin le 31.08.2020, sauf pour les secteurs et les entreprises particulièrement touchés, qui pouvaient encore continuer à l'invoquer jusqu'au 31.12.2020 (voir feuille info E2 Chômage temporaire - COVID-19 mesures transitoires).

---

[2] RG 21/487/A, en cause L/ONEM
[3] RIODOC, sur le site ONEMTECH, document n° 202577/1
[4] C'est le tribunal qui souligne

Suite à l'évolution de la pandémie et aux nouvelles mesures adoptées par le comité de concertation, le Ministre du Travail a décidé de réintroduire la procédure de chômage temporaire simplifiée pour tous les employeurs et travailleurs (ouvriers et employés) à partir du 01.10.2020 jusqu'au 30.09.2021 inclus.

Le cabinet fédéral, réuni en Kern, a décidé, le 24 septembre 2021, de prolonger la procédure simplifiée de chômage temporaire jusqu'au 31.12.2021 inclus .

Exemples :
- *Les entreprises belges touchées par les conséquences du Coronavirus – par exemple parce qu'elles dépendent de fournisseurs – lorsqu'il n'est plus possible de continuer à employer le personnel en raison de l'arrêt de la production ;*
- *Les travailleurs d'établissements du secteur HORECA (cafés, restaurants), cinémas, salles de spectacles, magasins et commerces non-essentiels qui ont cessé ou réduit temporairement leurs activités suite aux mesures sanitaires imposées par les autorités afin de limiter la propagation du coronavirus (lockdown) ;*
- ***Les entreprises qui ferment (partiellement) car elles ne disposent pas de tâches télétravaillables pour (tous) leurs travailleurs et qui ne peuvent respecter les mesures de distanciation sociale dans l'exercice du travail et dans le transport qu'elles organisent;***
- *Les travailleurs occupés dans le cadre d'activités récréatives, culturelles ou sportives annulées par les autorités ou reportées par les organisateurs.*

Pour plus d'exemples, consultez le FAQ Chômage temporaire Corona.

Remarques :
- *Pour cette forme simplifiée de force majeure, il n'est pas requis que l'entreprise soit totalement fermée. En pratique, cela signifie que certains travailleurs peuvent être mis en chômage temporaire et d'autres pas. Les travailleurs peuvent aussi alterner jours de chômage et jours de travail.»*[5]

2.
En l'espèce, l'employeur a notifié du chômage temporaire pour ses 3 travailleurs dès le début du confinement et expose qu'il a continué à travaillé seul, dans la mesure du possible.

La divergence des parties quant à l'auteur de l'initiative de la mise en chômage est sans incidence dès lors que , comme énoncé ci-avant, le recours au chômage temporaire était possible dès lors qu'il n'était pas possible de respecter la distanciation sociale et, ce, même si l'entreprise ne cessait pas complètement ses activités.

Il n'est pas fait état de nouvelle embauche par l'employeur, du recours à de la main d'œuvre intérimaire ou étudiante ou d'augmentation du chiffre d'affaire, qui permettraient de soupçonner une fraude dans l'usage du chômage temporaire « corona ».

---

[5] RIODOC sur ONEMTECH, Document n° 202561/21

3.
Le Tribunal partage l'avis de Monsieur l'Auditeur du travail qui énonce :

« (...) la fermeture de l'entreprise ou le manque de travail dû à la pandémie ne sont pas les seules justifications du recours au chômage temporaire Corona, l'impossibilité de respecter les règles sanitaires faisant aussi partie des motifs de recours au chômage corona.
En termes de conclusions, l'employeur précise qu'il ne pouvait assurer la sécurité sanitaire de ses travailleurs. Il explique qu'il ne disposait, notamment, que d'un seul véhicule pour transporter ses ouvriers et lui-même vers les chantiers.
Or, rappelons que si le confinement a été imposé par le gouvernement à compter du 18 mars 2020, la pandémie avait déjà fait son bout de chemin et la Belgique, comme beaucoup d'autres pays du globe, connaissait déjà une pénurie de masques de protection et de gel hydro alcoolique.
Par ailleurs, la priorité était donnée aux soignants pour l'usage du peu de masques qui étaient encore en circulation (même le personnel soignant était invité à rationnaliser drastiquement l'usage des masques chirurgicaux et FFP2).
Il est donc tout à fait cohérent que l'employeur n'ait pas pu assurer la sécurité de ses travailleurs pendant la période litigieuse, notamment en raison de l'impossibilité de respecter la distanciation sociale dans le véhicule ou sur les chantiers et le manque de masques de protection.
Rappelons, enfin, que l'arrêté royal de pouvoir spéciaux dont il est fait mention supra a été publié après la période litigieuse.
Cette publication «tardive » n'a évidemment pas aidé les acteurs impactés par la crise sanitaire dont font partie les employeurs à comprendre toutes les subtilités du système de chômage temporaire mis en place pour faire face à cette situation alors inédite.
Pour le surplus, aucun élément ne permet de conclure à l'embauche de nouveaux travailleurs ni au recours à des sous-traitants ou travailleurs intérimaires. »

Le Tribunal considère en conclusion que l'employeur n'a pas recouru de manière irrégulière au chômage temporaire et que la décision de l'ONEM de récupérer les allocations perçues n'est pas justifiée.

La demande dirigée par M. Z contre l'ONEM est fondée.

Elle n'est pas fondée en ce qu'elle est dirigée contre l'employeur , M. B

La demande reconventionnelle de l'ONEM n'est pas fondée.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement ;

Reçoit les demandes ;

Dit la demande dirigée par M. Mostefa Z contre l'ONEM fondée.

Réforme la décision du 15.10.2020 ;

Dit la demande dirigée par M. Mostefa Z :ontre M. Ahmed B non fondée ;

Dit la demande reconventionnelle de l'ONEM non fondée ;

Condamne l'ONEM aux frais et dépens de l'instance non liquidés par M. Z et liquidés par M. B à 306,10 € (art.1017 alinéa 2 du Code Judiciaire).

Le condamne à la contribution de 20 € (loi du 19 mars 2017) ;

Ainsi jugé par la 5ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, composée de :

Mme DE PRETER, Juge, présidant la 5ème chambre.

Mme. VERCRUYSSEN, Juge social au titre d'employeur.

Mme LECOCQ, Juge social au titre de travailleur salarié.

Mme PILLOD, Greffier.

PILLOD LECOCQ VERCRUYSSEN DE PRETER

En application de l'article 785 du code judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Madame VERCRUYSSEN, Juge social au titre d'employeur de signer le présent jugement.

Et prononcé à l'audience publique du **16 décembre 2022** de la cinquième chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme DE PRETER, Juge au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de Mme PILLOD, Greffier.

Le Greffier,
V. PILLOD

Le Président,
C. DE PRETER